

Kommunal- og moderniseringsdepartementet
Postboks 8112 Dep
0032 Oslo

23. juni 2016

Vår ref. SAK0003014

Deres ref. 16/1679

Høring - ny lov om statens ansatte

NITO - Norges Ingeniør- og Teknologorganisasjon er Norges største organisasjon for ingeniører og teknologer med over 80 000 medlemmer. NITO organiserer ingeniører og teknologer med høgskole-/ universitetsutdanning eller tilsvarende kompetanse. De foreslåtte endringene vil berøre om lag 6000 av medlemmene.

NITO støtter forslaget om å oppheve tjenestemannsloven og erstatte den med en ny lov om ansettelse i staten. Det er fornuftig med en harmonisering med arbeidsmiljølovens regler, der det ikke gode grunner for å ha særregler for statsforvaltningen. Vi er opptatt av å ha en praktikabel lov som ivaretar både virksomhetene og de ansattes behov. Våre merknader knytter seg til enkeltpunkter i forslaget:

Kvalifikasjonsprinsippet og offentlig kunngjøring - §§ 3 - 4

NITO støtter forslaget om å lovfeste kvalifikasjonsprinsippet og mener hovedregelen må være offentlig utlysning av ledige stillinger. Omfattende bruk av intern utlysning vil undergrave prinsippet om at den best kvalifiserte skal ansettes. NITO mener det ikke er grunnlag for å åpne for unntak når virksomheten er i omstilling. Unntaket går etter sin ordlyd for langt. Enkelte virksomheter er nesten til enhver tid i en omstillings situasjon.

Departementet begrunner unntaket med at det er viktig å unngå overtallighet ved omstilling. Slik vi ser det, vil arbeidsgivers plikt til å tilby passende stilling komme til anvendelse i disse tilfellene. Behovet for intern utlysning er således ikke til stede.

§ 4 (2) i lovforslaget har fått en uheldig utforming: Det kan se ut som det kun er midlertidige stillinger som kan lyses ut internt. Ut fra ordlyden er det et krav om at stillingen må være under omstilling (og ikke virksomheten). Det er videre uklart når ett-års reglene gjelder til og fra.

Innstilling og ansettelse - §§ 5 - 8

Departementet foreslår at øverste leder, i tilfeller lederen selv sitter i ansettelsesrådet, ikke skal innstille men kun foreslå hvem som skal ansettes. Det er for NITO uklart hva som blir konsekvensene av dette. Det må avklares om alle regler som gjelder innstilling også skal gjelde forslag til ansettelse, og hva som eventuelt er forskjellen på forslag og innstilling. Slik NITO ser har man ikke en

betryggende to-trinns ansettelsesprosess når den øverste lederen både foreslår og kan bekke posisjonen som lederen av ansettelsesrådet.

Midlertidig ansettelse - § 9

Andelen arbeidstakere som er ansatt midlertidig er langt høyere i offentlig sektor enn i privat sektor. Særlig universitets- og høyskoleloven åpner opp for omfattende unntak fra hovedregelen om fast ansettelse. Men, slik NITO ser det, har også tjenestemannsloven sammenholdt med tjenestemannsforskriften åpnet for midlertidig tilsetning i større utstrekning enn ønskelig. NITO var på den bakgrunn fornøyd med Tjenestemannslovutvalgets forslag om å stramme inn og klargjøre reglene i tjenestemannsloven/-forskriften. Vi opplever at departementet i praksis reverserer deler av utvalgets forslag. Etter NITOs oppfatning er det ikke behov for en slik presisering av reglene som departementet nå foreslår § 9 (1) bokstav b. NITO frykter at departementets forslag om midlertidig ansettelse når det er «behov» vil kunne få for stor anvendelse, og at målsettingen om færre midlertidig ansatte kan bli vanskeligere å oppnå.

Plikt til å finne seg i endring av arbeidsoppgaver og omorganisering - § 16

Plikten til å finne seg i endringer av arbeidsoppgaver og omorganisering av virksomheten, er i dag regulert i tjenestemannsloven §12, første punktum. Bestemmelsen er i realiteten en lovfesting av arbeidsgivers styringsrett. Tjenestemannen må finne seg i de endringer som arbeidsgiver kan gjøre i kraft av styringsretten. I arbeidsmiljøloven har man ikke en tilsvarende bestemmelse. Ut fra en harmoniseringstankegang, kunne det være nærliggende å foreslå å oppheve hele § 12. Tjenestemannslovutvalget går ikke inn på denne diskusjonen, ettersom de tydeligvis mente dette falt utenfor mandatet.

Departementet foreslår nå en helt ny ordlyd i § 16 som skal erstatte dagens § 12. Det heter nå at enhver statsansatt er «forpliktet til å finne seg i endringer i ansvar og arbeidsoppgaver, omorganiseringer eller pålegg om å stå til rådighet for spesielle oppdrag». Endringen er ikke nærmere begrunnet i høringsnotatet. Det er uklart hva departementet mener med endringer i ansvar. Vi legger også merke til at begrensingen «i virksomheten» ikke lenger står i bestemmelsen. Også her er det uklart hva endringen innebærer.

Grensene for arbeidsgivers styringsrett er utviklet gjennom domstolspraksis, og egner seg ikke for lovregulering. NITO går imot en lovregulering av en utvidet styringsrett i staten.

Ordensstraff - § 25

Dagens tjenestemannslov fastslår at statlige arbeidstakere kan ilegges ordenstraff i form av tap av ansiennitet eller overføring til lavere stilling. Tjenestemannslovutvalget foreslo å videreføre dette, men ønsket å kalle det disiplinærvedtak. Slik NITO ser det er tap av ansiennitet en kuriositet som bør tas ut av loven. Når det gjelder overføring til lavere stilling, vil dette normalt være en endringsoppsigelse. I så tilfelle mener vi at bestemmelsen om oppsigelse må komme til anvendelse, slik systemet er etter arbeidsmiljøloven.


Når det gjelder departementets forslag om å lovregulere skriftlig advarsel, kan dette by på noen praktiske problemer. Vi ser av begrunnelsen at arbeidsgiver skal kunne gi uformelle advarsler, enten skriftlig eller muntlig, uten at dette er skriftlig advarsel etter § 25. Begrepsbruken er egnet til forvirring. Det må tydeliggjøres at det arbeidsgiver gir må kalles veiledning eller irettesettelse, og at advarsler er forbeholdt Ansettelsesrådet å gi.

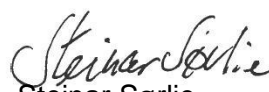
Virksomhetsoverdragelse

Departementet ber om høringsinstansenes syn på om det bør gjøres unntak fra arbeidsmiljølovens bestemmelser om virksomhetsoverdragelse for statlig tariffområde.

NITO kan overhodet ikke se grunnlaget for å statlige ansatte skal unntas dette regelverket. Reglene om virksomhetsoverdragelse er ment å beskytte arbeidstakeren når han/hun får en ny arbeidsgiver. I tillegg til å beskytte rettighetene nedfelt i arbeidsavtale og tariffavtaler, har arbeidsmiljøloven omfattende regler om informasjon og drøfting med tillitsvalgte og informasjon til ansatte. Selv om disse reglene til dels overlappes av hovedavtalens bestemmelser, oppfattes de som oppdragende og veiledende i pågående saker om overdragelse. I staten har man felles overordnede tariffavtaler som vil bestå ved en overdragelse. Men på individuelt plan vil det være forskjeller og rettigheter det vil være nødvendig å verne.

Vennlig hilsen


Trond Markussen
President


Steinar Sørli
Generalsekretær